

Hak Cuti Haid bagi Pekerja Perempuan: Analisis Siyasah Dusturiyah dan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan di PT. Bara Energi Lestari

Menstrual Leave Entitlements for Female Workers: An Analysis of 'Fikih Siyasah' and Section 81 of the Labour Law at PT. Bara Energi Lestari

Arif Marham¹, Delfi Suganda², Riadush Sholihin³

¹ 210105062@student.ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

² delfi.suganda@ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

³ riadush.sholihin@ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Article history:</p> <p>Received: 06-20-2026 Revised: 31-05-2026 Accepted: 03-06-2026</p>	<p>Menstrual leave constitutes a form of legal protection for female workers as guaranteed under Article 81(1) of Law Number 13 of 2003 on Manpower; however, in practice, a gap often exists between legal norms and their implementation. This study aims to analyze the implementation of menstrual leave rights at PT Bara Energi Lestari and to evaluate it from the perspectives of labor law and fiqh siyasah dusturiyah. Employing an empirical juridical approach through interviews and normative legal analysis, the findings indicate that the company's menstrual leave policy aligns with statutory provisions and reflects substantive justice, as demonstrated by a simple application procedure, full wage protection, and the absence of negative consequences on performance evaluation. These findings suggest that protection of women's biological conditions can coexist with workplace productivity. From the perspective of siyasah dusturiyah, the practice is consistent with the principles of protection of life, removal of hardship, and proportional justice, although its success is strongly influenced by organizational culture and managerial commitment. The academic contribution of this article lies in integrating labor law analysis with fiqh siyasah dusturiyah to position menstrual leave as an instrument of substantive justice in modern employment relations while offering a gender-responsive policy model.</p>
<p>Keywords: Menstrual Leave; Female Workers; Labor Law; Substantive Justice; Fiqh Siyasah Dusturiyah.</p> <p>Kata Kunci: Cuti Haid; Pekerja Perempuan, Hukum; Ketenagakerjaan; Keadilan Substantif; Fiqh Siyasah Dusturiyah.</p>	
<p>Corresponding Author: Arif Marham 210105062@student.ar-raniry.ac.id Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia</p> <p>Doi : https://doi.org/10.21111/ijtiHAD.v20i1.11</p>	<p>Abstrak</p> <p>Hak cuti haid merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang dijamin dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam praktik sering terjadi kesenjangan antara norma dan pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari serta menilainya dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan fiqh siyasah dusturiyah dengan pendekatan yuridis empiris melalui wawancara dan kajian normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan cuti haid di perusahaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum positif dan mencerminkan keadilan substantif melalui prosedur pengajuan yang sederhana, jaminan upah penuh, serta tidak adanya dampak negatif terhadap penilaian kinerja, sehingga perlindungan kondisi biologis perempuan dapat berjalan selaras dengan produktivitas kerja. Dalam perspektif siyasah dusturiyah, praktik ini sejalan dengan prinsip perlindungan jiwa, penghilangan kesulitan, dan keadilan proporsional, meskipun keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kultur organisasi dan komitmen manajerial. Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada integrasi analisis hukum ketenagakerjaan dan fiqh siyasah dusturiyah dalam menempatkan hak cuti haid sebagai instrumen keadilan substantif dalam hubungan kerja modern serta menawarkan model praktik yang lebih sensitif gender.</p>

PENDAHULUAN

Pengaturan mengenai cuti haid dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia lahir dari kesadaran bahwa relasi kerja pada dasarnya mengandung ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga negara perlu menetapkan standar perlindungan minimum bagi kelompok pekerja yang memiliki kondisi biologis khusus.¹ Perlindungan tersebut merupakan bagian dari kebijakan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas ekonomi, tetapi juga pada aspek kemanusiaan dan kesehatan kerja. Sejak awal perkembangan hukum perburuhan modern, pekerja perempuan diakui memiliki kebutuhan perlindungan tertentu yang berbeda dari pekerja laki-laki, terutama terkait fungsi reproduksi dan kesehatan biologis.²

Secara historis, norma cuti haid mencerminkan perkembangan paradigma perlindungan tenaga kerja yang bergeser dari pendekatan kontraktual murni menuju pendekatan protektif. Dalam paradigma ini, negara berperan aktif menetapkan norma imperatif untuk mencegah eksploitasi dan memastikan kondisi kerja yang layak.³ Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi wujud konkret dari prinsip tersebut dengan memberikan pengakuan hukum bahwa kondisi nyeri haid dapat memengaruhi kemampuan kerja perempuan dan karena itu tidak boleh menimbulkan kerugian upah. Pengaturan ini sejalan dengan prinsip kerja layak (*decent work*) yang menekankan pentingnya perlindungan kesehatan, keselamatan, dan martabat pekerja.⁴

Dari perspektif keadilan sosial, ketentuan cuti haid bukanlah bentuk privilese, melainkan koreksi terhadap kondisi biologis yang secara objektif dapat menimbulkan beban berbeda dalam relasi kerja. Dengan demikian, lahirnya norma hukum ini dapat dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan kemanusiaan dalam hubungan industrial.⁵

Di tengah kecenderungan tersebut, temuan lapangan di PT Bara Energi Lestari menunjukkan praktik yang relatif berbeda. Berdasarkan wawancara dengan manajemen dan pekerja perempuan, pelaksanaan hak cuti haid di perusahaan ini berlangsung melalui mekanisme yang sederhana, tidak mensyaratkan surat keterangan dokter, tetap menjamin upah penuh, dan tidak berdampak pada penilaian kinerja. Praktik ini memperlihatkan adanya pola implementasi hak normatif yang berjalan secara substantif dan selaras dengan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan. Secara akademik, kondisi ini menarik karena sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti pelanggaran atau hambatan dalam pemenuhan hak pekerja perempuan, bukan praktik baik (*best practice*) yang justru menunjukkan kesesuaian antara norma hukum, kebijakan perusahaan, dan nilai keadilan sosial.

Secara konseptual, kajian mengenai cuti haid selama ini umumnya ditempatkan dalam dua arus utama. Pertama, studi hukum ketenagakerjaan positif yang menelaah norma perlindungan maternitas secara normatif-deskriptif.⁶ Kedua, kajian gender dan hubungan industrial yang menyoroti ketidaksetaraan struktural di tempat kerja.⁷ Sementara itu, pendekatan fiqh siyasah dusturiyah terhadap kebijakan ketenagakerjaan modern terutama yang berkaitan dengan kondisi biologis Perempuan masih relatif terbatas dan lebih sering dibahas pada tataran konseptual mengenai keadilan dan maqāṣid al-syarī'ah, tanpa dikaitkan dengan praktik empiris di tingkat perusahaan.⁸ Dengan demikian, masih terdapat kekosongan

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 12-14.

² International Labour Organization, *Maternity and Menstrual Health at Work* (Geneva: International Labour Organization, 2021), hlm. 6-8.

³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 8-9.

⁴ Organization, *Maternity and Menstrual Health at Work*, hlm. 10.

⁵ Mohammad Hashim Kamali, *Equity and Fairness in Islamic Law* (Cambridge: Islamic Texts Society, 2019), hlm. 87-89.

⁶ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 14-16.

⁷ Organization, *Maternity and Menstrual Health at Work*, hlm. 60-62.

⁸ Ahmad al-Raysuni, *Nazariyyat Al-Maqasid 'inda Al-Imam Al-Sbatibi* (Rabat: Dar al-Aman, 2013), hlm. 23-28.

kajian yang mengintegrasikan analisis hukum positif, praktik perusahaan, dan perspektif keadilan konstitusional Islam dalam satu kerangka socio-legal. Posisi inilah yang diisi oleh penelitian ini.

Berangkat dari latar normatif dan empiris tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana implementasi hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari dipraktikkan dalam kerangka Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, serta menilai sejauh mana praktik tersebut mencerminkan prinsip keadilan (*al-'adālah*) dan perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*) dalam perspektif fiqh siyasah dusturiyah. Fokus kajian tidak hanya pada kesesuaian formal dengan norma hukum, tetapi juga pada bagaimana kebijakan perusahaan menjembatani kesenjangan antara aturan tertulis dan realitas hubungan industrial. Dengan ruang lingkup tersebut, penelitian ini bertujuan menghasilkan model analisis yang mempertemukan hukum ketenagakerjaan positif dengan nilai keadilan Islam dalam perlindungan pekerja perempuan secara kontekstual.

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada upaya mengintegrasikan analisis hukum ketenagakerjaan dengan pendekatan fiqh siyasah dusturiyah berbasis studi empiris di tingkat perusahaan. Artikel ini tidak hanya memperkaya khazanah kajian perlindungan pekerja perempuan, tetapi juga menawarkan kerangka socio-legal yang menunjukkan bahwa prinsip keadilan konstitusional dalam Islam dapat dioperasionalkan secara nyata dalam praktik hubungan kerja modern, bukan sekadar sebagai wacana normatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai norma atau kaidah yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan serta doktrin-doktrin hukum yang berkembang dalam literatur ilmiah. Fokus utama kajian ini diarahkan pada analisis norma hukum positif yang mengatur hak cuti haid bagi pekerja perempuan, khususnya Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta prinsip-prinsip hukum Islam yang relevan dalam perspektif fiqh siyasah dusturiyah. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada karakter permasalahan yang dikaji, yang tidak semata-mata menelaah fakta empiris, melainkan menekankan pada penilaian terhadap kesesuaian, koherensi, dan rasionalitas norma hukum positif dengan konsep keadilan dan tanggung jawab negara dalam hukum Islam.⁹

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah struktur norma, substansi pengaturan, serta sifat imperatif hak cuti haid dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep dasar dalam fiqh siyasah dusturiyah, seperti keadilan (*al-'adālah*), perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*), dan tanggung jawab negara terhadap pemenuhan hak-hak dasar warga negara. Melalui kedua pendekatan ini, penelitian berupaya membangun analisis normatif yang komprehensif antara hukum positif dan nilai-nilai hukum Islam.¹⁰

Meskipun penelitian ini bersifat yuridis normatif, kajian ini dilengkapi dengan data lapangan secara terbatas melalui wawancara semi-terstruktur dengan beberapa pekerja perempuan dan pihak manajemen PT Bara Energi Lestari. Wawancara tersebut tidak dimaksudkan sebagai basis utama analisis, melainkan berfungsi sebagai data pendukung (*supporting data*) untuk memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan hak cuti haid di lapangan. Penggunaan data wawancara dalam penelitian normatif dibenarkan sepanjang fungsinya bersifat konfirmatif dan ilustratif, yaitu untuk menguji sejauh mana norma hukum positif dan konsep fiqh siyasah dusturiyah diimplementasikan dalam praktik, serta untuk menghindari analisis hukum yang bersifat abstrak dan terlepas dari realitas sosial.¹¹

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 35-37.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2006), hlm. 51-52.

¹¹ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006), hlm. 295-297.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta literatur klasik fiqh siyasah. Bahan hukum sekunder mencakup buku-buku akademik, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang membahas perlindungan pekerja perempuan, hukum ketenagakerjaan, dan keadilan dalam hukum Islam. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap untuk memperjelas istilah dan konsep yang digunakan dalam penelitian.¹²

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan pola berpikir deduktif. Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan dan menguraikan ketentuan hukum yang berlaku serta konsep-konsep fiqh siyasah dusturiyah yang relevan. Selanjutnya, analisis deduktif digunakan untuk menarik kesimpulan normatif dengan menghubungkan norma hukum positif dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan dalam hukum Islam. Melalui metode ini, penelitian tidak hanya menggambarkan praktik pelaksanaan hak cuti haid, tetapi juga menilai kesesuaiannya dengan tujuan hukum dan nilai-nilai keadilan substantif.¹³

PEMBAHASAN

PT Bara Energi Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di sektor energi dan sumber daya alam dengan karakteristik operasional yang menuntut keteraturan kerja, disiplin waktu, serta koordinasi antarbagian yang intensif. Struktur organisasinya terdiri dari manajemen operasional, bagian administrasi, serta tenaga kerja lapangan, dengan komposisi pekerja perempuan yang terlibat pada fungsi administrasi dan pendukung operasional. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam sektor dengan tekanan produktivitas relatif tinggi, keberadaan kebijakan perlindungan pekerja, termasuk hak cuti haid, menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara keberlangsungan produksi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks hubungan kerja, PT Bara Energi Lestari menerapkan ketentuan ketenagakerjaan yang merujuk pada peraturan perundang-undangan nasional serta dituangkan dalam kebijakan internal perusahaan. Hak cuti haid diakomodasi dalam standar cuti karyawan dan menjadi bagian dari pengaturan hak maternitas. Mekanisme pelaksanaannya bersifat sederhana, berbasis pemberitahuan, serta menjamin upah penuh tanpa konsekuensi terhadap evaluasi kinerja. Karakter kebijakan ini menunjukkan bahwa perusahaan memposisikan perlindungan biologis pekerja perempuan sebagai bagian dari tanggung jawab institusional dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkeadilan.

1. Pengaturan Hak Cuti Haid Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Kebijakan Internal Perusahaan

Hak cuti haid merupakan bagian dari rezim perlindungan hukum ketenagakerjaan yang secara khusus diberikan kepada pekerja perempuan sebagai pengakuan atas kondisi biologis yang secara alamiah dapat memengaruhi kesehatan fisik dan kemampuan kerja. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan tersebut ditegaskan melalui Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid dengan tetap memperoleh upah.¹⁴ Norma ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata berorientasi pada produktivitas ekonomi, tetapi juga menjalankan fungsi protektif terhadap kesehatan dan martabat pekerja.¹⁵ Dalam teori perlindungan tenaga kerja, negara diposisikan sebagai aktor yang wajib menetapkan standar minimum bersifat imperatif guna mengoreksi ketimpangan relasi antara pekerja dan pengusaha.¹⁶ Dalam konteks ini, hak cuti haid berfungsi sebagai

¹² Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 13-15.

¹³ Marzuki, *Penelitian Hukum*, hlm. 133-135.

¹⁴ "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003).

¹⁵ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 98-100.

¹⁶ Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, hlm. 8-9.

instrumen korektif agar kondisi biologis perempuan tidak berubah menjadi sumber ketidakadilan struktural.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan modern, pengaturan cuti haid sejalan dengan prinsip *decent work* yang dikembangkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional, yakni gagasan bahwa kerja layak harus menjamin keselamatan, kesehatan, dan martabat pekerja.¹⁷ Namun demikian, penerapan norma protektif semacam ini tidak selalu bebas dari perdebatan. Sebagian literatur hubungan industrial menyoroti bahwa kebijakan perlindungan berbasis kondisi biologis berpotensi menimbulkan resistensi manajerial, terutama di sektor dengan tekanan produksi tinggi, karena dianggap meningkatkan ketidakpastian kehadiran tenaga kerja.¹⁸ Artinya, meskipun secara normatif hak cuti haid merupakan hak imperatif, implementasinya tetap berhadapan dengan logika efisiensi korporasi yang tidak selalu sejalan dengan logika perlindungan sosial.

Di PT Bara Energi Lestari, norma tersebut diturunkan ke dalam kebijakan internal perusahaan yang memberi ruang bagi pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid maksimal dua hari tanpa pengurangan upah dan tanpa kewajiban surat keterangan dokter. Kebijakan ini menunjukkan bentuk internalisasi norma undang-undang ke dalam tata kelola perusahaan. Akan tetapi, secara analitis perlu dicatat bahwa model kepercayaan penuh kepada pekerja juga mengandung potensi risiko, seperti kemungkinan penyalahgunaan klaim cuti tanpa mekanisme verifikasi. Dalam literatur efektivitas hukum, kondisi semacam ini dipahami sebagai dilema antara pendekatan berbasis kontrol dan pendekatan berbasis kepercayaan dalam kepatuhan normatif.¹⁹ PT Bara Energi Lestari memilih pendekatan kedua, yang dalam konteks tertentu dapat memperkuat relasi kerja yang humanis, tetapi mungkin tidak mudah direplikasi di perusahaan dengan budaya kerja yang berbeda.

1.1 Praktik Pelaksanaan Hak Cuti Haid di PT Bara Energi Lestari Berdasarkan Temuan Lapangan

Pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari menunjukkan pola implementasi yang relatif progresif jika dibandingkan dengan praktik umum di sektor industri yang cenderung masih memarginalkan kebutuhan biologis pekerja perempuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, hak cuti haid diberikan dalam bentuk izin kerja yang diajukan oleh pekerja perempuan ketika memasuki masa haid dan merasakan gangguan kesehatan. Pengajuan izin tersebut tidak didasarkan pada penjadwalan haid, melainkan sepenuhnya disesuaikan dengan kondisi fisik pekerja yang bersangkutan. Mekanisme ini menunjukkan bahwa perusahaan mengakui variabilitas kondisi biologis perempuan dan tidak menerapkan standar yang kaku dalam pelaksanaan hak cuti haid.²⁰

Dari sisi regulasi internal, manajemen perusahaan menjelaskan bahwa hak cuti haid telah diatur dalam kontrak kerja sebagai bagian dari standar cuti karyawan. Pekerja perempuan diperbolehkan mengambil cuti haid maksimal dua hari dalam satu bulan dengan tetap menerima upah penuh, sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Menariknya, perusahaan tidak mewajibkan pekerja perempuan untuk melampirkan surat keterangan dokter sebagai syarat pengajuan cuti haid. Kebijakan ini didasarkan pada pertimbangan rasional bahwa kondisi nyeri haid tidak selalu memerlukan pemeriksaan medis formal dan bersifat subjektif, sehingga lebih tepat jika dipercayakan pada kejujuran dan kondisi pekerja itu sendiri.²¹

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari tidak berhenti pada pemenuhan aspek administratif, tetapi diarahkan pada perlindungan kesehatan dan

¹⁷ International Labour Organization, *Termination of Employment Digest* (Geneva: International Labour Organization, 2017), https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635082/lang--en/index.htm, hlm. 6-8.

¹⁸ Judy Fudge, "Precarious Employment and the Challenges for Labour Law," *Comparative Labor Law and Policy Journal* 32, no. 2 (2011): 271-295.

¹⁹ Ahmad al-Raysuni, *Nazariyyat Al-Maqasid 'inda Al-Imam Al-Shaṭibi* (Rabat: Dār al-Amān, 2013), hlm. 311-313.

²⁰ Yasir Zahri, "Wawancara Mengenai Mekanisme Pengajuan Cuti Haid Di PT Bara Energi Lestari," 2025.

²¹ "Wawancara Dengan Yasir Zahri, Pihak Manajemen PT Bara Energi Lestari," 2025.

kenyamanan pekerja perempuan secara substantif. Hal ini sejalan dengan teori efektivitas hukum yang menekankan bahwa keberhasilan suatu norma tidak hanya ditentukan oleh keberadaannya dalam teks hukum, tetapi juga oleh tingkat penerimaan, kepatuhan, dan internalisasi norma tersebut oleh para pelaku hukum.²² Dalam konteks ini, kebijakan perusahaan yang sederhana dan tidak memberatkan justru memperkuat efektivitas norma Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik.

Perspektif pekerja perempuan sebagai subjek penerima hak juga memperkuat temuan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja perempuan, diketahui bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hak cuti haid sejak awal bekerja, karena perusahaan memberikan penjelasan mengenai hak-hak maternitas dalam proses awal hubungan kerja. Para pekerja perempuan menyatakan bahwa pengajuan cuti haid tidak pernah ditolak dan tidak menimbulkan rasa sungkan atau stigma negatif, baik dari atasan maupun rekan kerja. Bahkan, dalam kondisi tertentu ketika pekerja mengalami nyeri haid saat sudah berada di tempat kerja, perusahaan menyediakan fasilitas untuk mengantarkan pekerja pulang ke rumah.²³

Dari sudut pandang hubungan industrial, praktik tersebut menunjukkan adanya relasi kerja yang relatif seimbang antara pekerja dan pengusaha. Hak cuti haid tidak diposisikan sebagai gangguan terhadap operasional perusahaan, melainkan sebagai bagian dari mekanisme perlindungan kesehatan kerja. Pihak manajemen menyatakan bahwa sejauh ini pelaksanaan cuti haid tidak berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh pengalaman pekerja perempuan yang menyatakan bahwa pengambilan cuti haid tidak memengaruhi penilaian kinerja maupun beban kerja mereka di kemudian hari. Temuan ini menantang asumsi umum bahwa pemenuhan hak maternitas akan menurunkan efisiensi kerja, dan justru menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja dapat berjalan seiring dengan kepentingan produktivitas.²⁴

Jika dianalisis lebih lanjut, praktik pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari dapat dipahami sebagai bentuk internalisasi norma hukum ke dalam budaya kerja perusahaan. Secara deskriptif, praktik ini menggambarkan mekanisme pelaksanaan hak cuti haid yang sederhana dan responsif. Secara eksplanatif, kebijakan tersebut menjelaskan bagaimana norma hukum negara diterjemahkan ke dalam tindakan konkret yang dapat diterima oleh semua pihak. Sementara itu, secara prediktif, praktik yang adil dan non-diskriminatif dalam pemenuhan hak cuti haid berpotensi memperkuat loyalitas pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, serta mencegah konflik hubungan industrial di masa mendatang. Dengan demikian, pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari dapat dinilai telah bergerak dari sekadar kepatuhan formal menuju pemenuhan keadilan substantif dalam hubungan kerja.

2. Hak Cuti Haid sebagai Manifestasi Prinsip Keadilan (*al-'adālah*) dan Perlindungan Jiwa (*Hifz al-Nafs*) dalam Fiqh Siyasah Dusturiyah

Dalam perspektif fiqh siyasah dusturiyah, kebijakan negara termasuk regulasi ketenagakerjaan harus berorientasi pada pencapaian keadilan dan perlindungan terhadap kepentingan dasar warga negara. Prinsip keadilan (*al-'adālah*) menempati posisi sentral dalam tata kelola pemerintahan Islam, karena keadilan dipandang sebagai prasyarat legitimasi kekuasaan dan keberlangsungan kehidupan sosial yang harmonis. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan tidak dimaknai sebagai perlakuan yang seragam terhadap semua pekerja, melainkan sebagai pemberian hak sesuai dengan kondisi objektif dan kebutuhan masing-masing

²² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 8-10.

²³ "Wawancara Dengan Vina Dan Tiara, Pekerja Perempuan PT Bara Energi Lestari," 2025.

²⁴ Fudge, "Precarious Employment and the Challenges for Labour Law."

individu. Oleh karena itu, pengakuan terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan dapat dipahami sebagai bentuk keadilan korektif yang memperhitungkan perbedaan biologis secara proporsional.²⁵

Secara normatif, fiqh siyasah menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara, termasuk hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tersebut sejalan dengan tujuan pokok syariat (*maqāṣid al-syari'ah*), khususnya perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*). Menurut para ulama *maqāṣid*, *ḥifz al-nafs* tidak hanya berkaitan dengan larangan pembunuhan atau tindakan fisik yang membahayakan nyawa, tetapi juga mencakup upaya preventif terhadap kondisi yang dapat merusak kesehatan manusia. Dengan demikian, kebijakan yang memberikan ruang bagi pekerja perempuan untuk beristirahat ketika mengalami nyeri haid merupakan bagian dari ikhtiar menjaga kesehatan jasmani dan psikis pekerja sebagai subjek hukum.²⁶

Dari sisi deskriptif, konsep keadilan dalam fiqh siyasah menggambarkan bahwa hukum dan kebijakan publik harus mempertimbangkan realitas sosial dan kondisi alamiah manusia. Haid merupakan kondisi biologis yang secara ilmiah dapat menimbulkan gangguan fisik dan emosional, sehingga pengabaian terhadap kondisi tersebut berpotensi melahirkan ketidakadilan struktural terhadap pekerja perempuan. Dalam kerangka ini, hak cuti haid berfungsi sebagai instrumen hukum untuk mengoreksi ketimpangan tersebut, sekaligus memastikan bahwa perempuan tidak dipaksa bekerja dalam kondisi yang dapat membahayakan kesehatan mereka.²⁷

Secara eksplanatif, prinsip *ḥifz al-nafs* menjelaskan rasionalitas pemberian hak cuti haid sebagai kebijakan yang berorientasi pada kemaslahatan. Dalam teori *siyasah shar'iyah*, kebijakan publik dinilai sah dan legitimate apabila bertujuan mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan, meskipun bentuk kebijakannya tidak secara eksplisit disebutkan dalam nash. Dengan demikian, regulasi modern mengenai cuti haid dapat dipahami sebagai hasil ijtihad kontekstual negara dalam menjawab kebutuhan sosial kontemporer, tanpa bertentangan dengan nilai-nilai dasar syariat Islam.²⁸

Lebih jauh, dari sudut pandang prediktif, penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang sensitif terhadap kondisi biologis perempuan berpotensi menciptakan hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan. Perlindungan terhadap kesehatan pekerja perempuan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada stabilitas sosial dan produktivitas jangka panjang. Dalam perspektif fiqh siyasah, kondisi ini sejalan dengan tujuan pemerintahan Islam yang menempatkan kemaslahatan umum (*al-maṣlahah al-'ammah*) sebagai orientasi utama kebijakan negara. Oleh karena itu, hak cuti haid tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kebijakan administratif, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab konstitusional negara dalam menjamin keadilan sosial dan perlindungan martabat manusia.²⁹

Dengan demikian, analisis fiqh siyasah dusturiyah menunjukkan bahwa hak cuti haid memiliki dasar normatif yang kuat dalam prinsip *al-'adālah* dan *ḥifz al-nafs*. Kebijakan ini mencerminkan pergeseran paradigma hukum dari pendekatan formalistik menuju pendekatan substantif yang berorientasi pada perlindungan manusia sebagai tujuan utama hukum. Temuan ini sekaligus memperkuat argumen bahwa regulasi ketenagakerjaan modern dapat bersinergi dengan nilai-nilai Islam dalam mewujudkan keadilan dan kemaslahatan bagi seluruh warga negara.

2.1 Dialektika Perlindungan Hak Cuti Haid antara Keadilan Substantif dan Realitas Hubungan Kerja dalam Perspektif Fiqh Siyasah Dusturiyah.

²⁵ Abd al-Wahhab Khallaf, *Al-Siyasah Al-Shar'iyah Fi Al-Shu'Un Al-Dusturiyah Wa Al-Kharijiyah* (Kairo: Dar al-Qalam, 1990), hlm. 45-47.

²⁶ Muhammad Nur, "Maqashid Syari'ah Tumbuh Kembang Dan Masa Depan Serta Tantangannya Di Era Kontemporer," *Ijtihad: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 6, no. 2 (2012), <https://doi.org/10.21111/ijtihad.v6i2.5214>.

²⁷ Mohammad Hashim Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence* (Cambridge: Islamic Texts Society, 2003), hlm. 394-296.

²⁸ Yusuf al-Qaradawi, *Madkhal Li Dirasat Al-Shari'ah Al-Islamiyyah* (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001), hlm. 239-241.

²⁹ Imam Kamaluddin, "Maqasid Syari'ah Dalam Ekonomi Islam," *Ijtihad: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2015), <https://doi.org/10.21111/ijtihad.v9i1.2546>.

Dalam kerangka *fiqh siyasah dusturiyah*, perlindungan terhadap kondisi biologis perempuan tidak hanya dipahami sebagai kebijakan sosial, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab normatif untuk menegakkan keadilan dan menjaga kemaslahatan manusia. Perlindungan tersebut berkaitan langsung dengan prinsip *al-'adālah* (keadilan) serta tujuan menjaga jiwa dan kesehatan (*hiḥz al-nafsi*) dalam konstruksi *maqāṣid al-syarī'ah*.³⁰ Hak cuti haid dalam konteks hubungan kerja dengan demikian dapat dilihat sebagai instrumen hukum yang memastikan pekerja perempuan tidak dipaksa bekerja dalam kondisi yang berpotensi membahayakan kesehatan fisiknya, sekaligus menjaga martabatnya sebagai manusia. Dalam perspektif ini, kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan biologis bukanlah bentuk keistimewaan, melainkan bagian dari distribusi keadilan yang proporsional.

Namun, diskursus *siyasah* kontemporer tidak berhenti pada afirmasi perlindungan semata. Sejumlah pemikir hukum Islam modern menekankan bahwa intervensi otoritas baik negara maupun institusi dalam ranah sosial-ekonomi tetap harus mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan sosial, kebebasan individu, dan otonomi kelembagaan.³¹ Artinya, kebijakan protektif seperti cuti haid perlu dirancang sedemikian rupa agar tidak berubah menjadi pendekatan paternalistik yang mengurangi agensi perempuan atau membebani sistem kerja secara tidak proporsional. Dalam konteks ini, perlindungan hukum dipahami sebagai koreksi atas ketimpangan struktural yang nyata dalam relasi kerja, bukan sebagai pembatasan yang tidak berdasar.

Praktik yang diterapkan di PT Bara Energi Lestari memperlihatkan adanya titik temu antara norma hukum positif ketenagakerjaan dan nilai keadilan dalam hukum Islam. Kebijakan internal perusahaan yang mempermudah akses cuti haid, tetap menjamin upah, serta menghindari prosedur yang memberatkan menunjukkan upaya mengintegrasikan perlindungan kesehatan dengan kelancaran operasional perusahaan. Meski demikian, praktik ini juga membuka ruang diskusi kritis mengenai keberlanjutan model tersebut apabila diterapkan dalam industri dengan tekanan produksi tinggi atau sistem kerja berbasis target ketat. Dalam situasi semacam itu, potensi resistensi manajerial, penyalahgunaan kebijakan, atau konflik kepentingan dapat muncul, sehingga diperlukan mekanisme pengawasan dan budaya organisasi yang kuat.

Dialektika ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja perempuan bukanlah norma yang statis, melainkan proses negosiasi berkelanjutan antara nilai keadilan, realitas ekonomi, dan kultur organisasi kerja. Dalam perspektif *siyasah dusturiyah*, dinamika tersebut merupakan bagian dari upaya terus-menerus untuk mewujudkan kemaslahatan publik (*maṣlaḥah 'ammah*) tanpa mengabaikan prinsip keadilan substantif bagi individu.³²

2.2 Analisis Praktik PT Bara Energi Lestari dalam Kerangka Tanggung Jawab Negara dan Kemaslahatan Umum

Dalam perspektif *siyasah dusturiyah*, pelaksanaan kebijakan publik tidak selalu harus dilakukan secara langsung oleh negara, melainkan dapat dijalankan melalui institusi atau entitas yang memperoleh mandat normatif dari negara, termasuk perusahaan dalam hubungan kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai subjek ekonomi, tetapi juga sebagai perpanjangan tangan negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sebagaimana telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, praktik pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari dapat dianalisis sebagai bagian dari implementasi tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan dan perlindungan bagi pekerja perempuan.³³

Berdasarkan temuan lapangan, pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari menunjukkan kesesuaian yang cukup kuat dengan ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

³⁰ Kamali, *Equity and Fairness in Islamic Law*, blm. 87-89.

³¹ Kamali, hlm. 101-103.

³² Aḥmad al-Raysūnī, *Naẓariyyat Al-Maqāṣid 'inda Al-Imām Al-Shaḥībī* (Herndon: International Institute of Islamic Thought, 1995), hlm. 325.

³³ Wahbah Al-Zuhaylī, *Al-Fiqh Al-Islāmī Wa Adillatuh*, vol. 6 (Damaskus: Dār al-Fikr, 1989), hlm. 34-36.

tentang Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan diberikan ruang untuk mengajukan cuti haid berdasarkan kondisi kesehatan masing-masing tanpa kewajiban menyertakan surat keterangan dokter. Mekanisme pengajuan dilakukan secara administratif melalui pengisian formulir izin kerja dan pemberitahuan kepada bagian sumber daya manusia, dengan jaminan tetap memperoleh upah penuh hingga maksimal dua hari. Praktik ini mencerminkan pemahaman bahwa hak cuti haid merupakan hak normatif pekerja perempuan, bukan kebijakan diskresi yang bergantung pada penilaian subjektif atasan.³⁴

Dari sudut pandang siyasah dusturiyah, kebijakan tersebut dapat dinilai selaras dengan prinsip keadilan substantif. Keadilan tidak dipahami sebagai perlakuan yang seragam terhadap seluruh pekerja, melainkan sebagai perlakuan yang mempertimbangkan perbedaan kondisi biologis dan kesehatan. Dengan memberikan fleksibilitas kepada pekerja perempuan untuk menentukan penggunaan hak cuti haid sesuai kondisi tubuhnya, PT Bara Energi Lestari telah menerapkan keadilan yang bersifat kontekstual dan proporsional, sebagaimana ditekankan dalam teori keadilan Islam.³⁵

Selain itu, praktik tersebut juga mencerminkan penerapan prinsip perlindungan jiwa atau *hifz al-nafs* dalam hubungan kerja. Perlindungan jiwa tidak hanya berkaitan dengan keselamatan kerja secara fisik, tetapi juga mencakup pencegahan terhadap risiko kesehatan yang dapat timbul akibat pemaksaan kerja dalam kondisi tubuh yang tidak memungkinkan. Kebijakan perusahaan yang tidak mewajibkan pekerja perempuan untuk tetap bekerja saat mengalami nyeri haid, bahkan menyediakan fasilitas pengantaran pulang ketika kondisi sakit terjadi di tempat kerja, menunjukkan adanya perhatian terhadap kesehatan dan martabat pekerja perempuan sebagai manusia, bukan semata-mata sebagai alat produksi.³⁶

Lebih lanjut, dari perspektif kemaslahatan umum atau *al-maslahah al-'ammah*, pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari tidak terbukti menimbulkan dampak negatif terhadap operasional atau produktivitas perusahaan. Keterangan dari pihak manajemen dan pekerja perempuan menunjukkan bahwa penggunaan hak cuti haid tidak mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini memperkuat argumen bahwa perlindungan hak pekerja perempuan tidak harus dipertentangkan dengan kepentingan produktivitas, melainkan justru dapat berjalan seiring apabila diatur secara adil dan manusiawi.³⁷

Dalam kerangka siyasah dusturiyah, praktik PT Bara Energi Lestari dapat dipahami sebagai contoh implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan kolektif. Negara melalui norma hukum telah menetapkan standar perlindungan, sementara perusahaan menerjemahkannya ke dalam kebijakan internal yang aplikatif dan responsif terhadap kondisi nyata pekerja. Ketika kebijakan tersebut dijalankan secara konsisten dan tanpa diskriminasi, maka tujuan hukum berupa keadilan, kemaslahatan, dan perlindungan kelompok rentan dapat tercapai secara substantif, bukan sekadar formalitas normatif.³⁸

Dengan demikian, analisis siyasah dusturiyah terhadap praktik pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari menunjukkan bahwa pemenuhan hak tersebut tidak hanya sesuai dengan hukum positif, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dasar hukum Islam. Praktik ini memperlihatkan bahwa penerapan prinsip keadilan, perlindungan jiwa, dan kemaslahatan umum dalam hubungan kerja bukanlah konsep ideal yang utopis, melainkan dapat diwujudkan secara nyata melalui kebijakan perusahaan yang berpihak pada martabat dan kesejahteraan pekerja perempuan.

³⁴ R Goenawan Oetomo, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 50, no. 2 (2020): 278–81, <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2598>.

³⁵ Mohammad Hashim Kamali, *Equity and Fairness in Islamic Law* (Cambridge: Islamic Texts Society, 2019), hlm. 91-94.

³⁶ Abdullahi Ahmed An-Na'im, "Human Dignity in Islamic Constitutionalism," *International Journal of Constitutional Law* 6, no. 3–4 (2008): 618–20, <https://doi.org/10.1093/icon/mon015>.

³⁷ International Labour Organization, *Maternity and Menstrual Health at Work* (Geneva: International Labour Organization, 2021), hlm.52–55.

³⁸ A Qodri Azizy, *Hukum Nasional Dan Hukum Islam Dalam Perspektif Sosio-Politik* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 143-145.

2.3 Sintesis Siyasah Dusturiyah: Keseimbangan antara Keadilan Substantif dan Efektivitas Hubungan Kerja

Dalam kerangka fiqh siyasah dusturiyah, hubungan antara perlindungan individu dan keberlangsungan tatanan sosial tidak diposisikan sebagai dua kutub yang saling menegasikan, melainkan sebagai dua kepentingan yang harus dipertemukan melalui prinsip keseimbangan (*tawāzun*). Pemerintahan yang adil menurut teori siyasah tidak hanya bertugas menjaga ketertiban publik, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tidak mengabaikan kondisi riil manusia sebagai subjek hukum. Konsep ini menunjukkan bahwa keadilan substantif menuntut perlakuan yang mempertimbangkan perbedaan keadaan biologis, sosial, dan psikologis warga negara, sehingga kesetaraan tidak dipahami secara mekanis, tetapi secara proporsional.³⁹

Pendekatan tersebut sejalan dengan perkembangan teori *maqāṣid* kontemporer yang menempatkan perlindungan manusia sebagai orientasi utama hukum Islam. Ibn ‘Āshūr menjelaskan bahwa tujuan syariat pada dasarnya diarahkan untuk menjaga keteraturan hidup manusia sekaligus menghilangkan kesempitan dan kesulitan (*raf‘ al-ḥaraj*) dalam berbagai dimensi kehidupan.⁴⁰ Dalam konteks hubungan kerja, kondisi biologis perempuan seperti haid termasuk dalam realitas alamiah yang berpotensi menimbulkan kesulitan fisik, sehingga kebijakan yang memberikan ruang istirahat tidak dapat dipandang sebagai dispensasi berlebihan, tetapi sebagai bentuk penyesuaian hukum terhadap fitrah manusia.

Dari sisi lain, teori siyasah shar‘iyyah juga menggarisbawahi bahwa kebijakan publik harus mempertimbangkan keberlanjutan kemaslahatan kolektif. Al-Māwardī menekankan bahwa otoritas pemerintahan berkewajiban mengatur urusan masyarakat dengan cara yang menjaga kemanfaatan umum sekaligus mencegah kemudaratatan sistemik.⁴¹ Prinsip ini memberikan dasar bahwa perlindungan pekerja tidak boleh dipertentangkan secara dikotomis dengan efektivitas kerja, sebab kemaslahatan publik justru tercapai ketika stabilitas sosial, kesehatan tenaga kerja, dan produktivitas berjalan seimbang.

Sintesis ini menunjukkan bahwa dialektika antara perlindungan hak cuti haid dan realitas hubungan kerja pada dasarnya dapat diselesaikan dalam kerangka *maqāṣid* yang integratif. Jasser Auda menjelaskan bahwa pendekatan *maqāṣid* modern bersifat sistemik dan multidimensional, sehingga suatu kebijakan dinilai dari dampaknya terhadap keseluruhan sistem sosial, bukan hanya dari satu variabel ekonomi semata.⁴² Dalam kerangka tersebut, kebijakan yang sensitif terhadap kesehatan pekerja perempuan berpotensi memperkuat keberlanjutan organisasi, karena tenaga kerja yang terlindungi kesehatannya justru lebih produktif dan stabil dalam jangka panjang.

Dengan demikian, perspektif siyasah dusturiyah tidak memandang perlindungan hak cuti haid sebagai beban normatif yang menghambat efisiensi, tetapi sebagai bagian dari arsitektur keadilan sosial yang menopang keberlangsungan sistem kerja itu sendiri. Keseimbangan antara keadilan substantif dan efektivitas hubungan kerja menjadi bentuk konkret realisasi *maqāṣid* al-syarī‘ah dalam konteks ketenagakerjaan modern, di mana negara dan institusi kerja berbagi tanggung jawab untuk menjaga martabat manusia sekaligus menjamin kemaslahatan kolektif.

³⁹ Wael B Hallaq, *An Introduction to Islamic Law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2009), hlm. 171-173.

⁴⁰ Muhammad al-Tahir Ibn ‘Ashur, *Maqasid Al-Shari‘ah Al-Islamiyyah* (Amman: Dar al-Nafa’is, 2001), hlm. 299-301.

⁴¹ Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Sultaniyyah* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 2006), hlm. 15-17.

⁴² Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: International Institute of Islamic Thought, 2008), hlm. 45-48.

PENUTUP

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid di PT Bara Energi Lestari pada prinsipnya telah sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mencerminkan nilai keadilan dalam perspektif *fiqh siyasah dusturiyah*. Kebijakan perusahaan yang memberikan cuti haid tanpa prosedur administratif yang memberatkan, tetap menjamin upah penuh, dan tidak mengaitkannya dengan penilaian kinerja memperlihatkan bahwa hak cuti haid dipahami sebagai hak normatif pekerja perempuan, bukan sekadar kelonggaran kebijakan. Temuan ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap kondisi biologis perempuan dalam hubungan kerja dapat berjalan selaras dengan keberlangsungan operasional perusahaan, sehingga keadilan substantif dan produktivitas bukanlah dua hal yang saling meniadakan. Dari sisi normatif, praktik tersebut menunjukkan bahwa prinsip perlindungan jiwa, penghilangan kesulitan, dan keadilan proporsional yang dikenal dalam *maqāṣid al-syarī'ah* dapat terwujud melalui kebijakan kerja yang konkret. Namun, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa keberhasilan ini sangat bergantung pada kultur organisasi dan komitmen manajerial, sehingga tidak otomatis dapat digeneralisasi ke semua perusahaan dengan karakteristik kerja berbeda.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi operasional. Perusahaan disarankan memasukkan klausul cuti haid secara eksplisit dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dengan penegasan jaminan upah penuh, batas waktu maksimal yang jelas, serta prosedur pengajuan yang sederhana tanpa persyaratan medis yang kaku kecuali dalam kondisi tertentu. Perusahaan juga perlu membangun mekanisme internal pencegahan stigma, misalnya melalui sosialisasi hak pekerja perempuan dan pelatihan bagi atasan langsung agar kebijakan tidak menimbulkan diskriminasi terselubung. Bagi pemerintah, penguatan pengawasan ketenagakerjaan perlu diarahkan tidak hanya pada kepatuhan administratif, tetapi juga pada aspek perlindungan substantif, termasuk memastikan bahwa cuti haid tidak berdampak pada status kerja, pengupahan, maupun promosi jabatan. Pedoman teknis pelaksanaan Pasal 81 ayat (1) juga perlu diperjelas agar terdapat standar minimal implementasi di tingkat perusahaan.

Sebagai penutup, penelitian ini menunjukkan bahwa hak cuti haid dapat menjadi indikator bagaimana hukum ketenagakerjaan dan nilai keadilan dalam hukum Islam bertemu dalam praktik. Perlindungan tersebut bukan sekadar kewajiban normatif, melainkan bagian dari upaya menjaga martabat dan kesejahteraan pekerja perempuan dalam hubungan kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mawardi. *Al-Ahkam Al-Sultaniyyah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2006.
- al-Qaradawi, Yusuf. *Madkhal Li Dirasat Al-Shari'ah Al-Islamiyyah*. Kairo: Maktabah Wahbah, 2001.
- al-Raysuni, Ahmad. *Nazariyyat Al-Maqasid 'inda Al-Imam Al-Shatibi*. Rabat: Dar al-Aman, 2013.
- . *Nazariyyat Al-Maqasid 'inda Al-Imam Al-Shatibi*. Rabat: Dār al-Amān, 2013.
- al-Raysūnī, Ah̄mad. *Nazariyyat Al-Maqasid 'inda Al-Imam Al-Shatibi*. Herndon: International Institute of Islamic Thought, 1995.
- Al-Zuhaylī, Wahbah. *Al-Fiqh Al-Islāmi Wa Adillatub*. Vol. 6. Damaskus: Dār al-Fikr, 1989.
- An-Na'im, Abdullahi Ahmed. "Human Dignity in Islamic Constitutionalism." *International Journal of Constitutional Law* 6, no. 3–4 (2008): 618–20. <https://doi.org/10.1093/icon/mon015>.
- Auda, Jasser. *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: International Institute of Islamic Thought, 2008.
- Azizy, A Qodri. *Hukum Nasional Dan Hukum Islam Dalam Perspektif Sosio-Politik*. Jakarta: Kencana, 2016.

- Fudge, Judy. "Precarious Employment and the Challenges for Labour Law." *Comparative Labor Law and Policy Journal* 32, no. 2 (2011): 271–95.
- Hallaq, Wael B. *An Introduction to Islamic Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- Ibn 'Ashur, Muhammad al-Tahir. *Maqasid Al-Shari'ah Al-Islamiyyah*. Amman: Dar al-Nafa'is, 2001.
- Ibrahim, Johnny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2006.
- Kamali, Mohammad Hashim. *Equity and Fairness in Islamic Law*. Cambridge: Islamic Texts Society, 2019.
- . *Principles of Islamic Jurisprudence*. Cambridge: Islamic Texts Society, 2003.
- Kamaluddin, Imam. "Maqasid Syari'ah Dalam Ekonomi Islam." *Ijtihad: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2015). <https://doi.org/10.21111/ijtihad.v9i1.2546>.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Khallaf, Abd al-Wahhab. *Al-Siyasah Al-Shar'iyah Fi Al-Shu'Un Al-Dusturiyyah Wa Al-Kharjiyyah*. Kairo: Dar al-Qalam, 1990.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Nur, Muhammad. "Maqashid Syari'ah Tumbuh Kembang Dan Masa Depan Serta Tantangannya Di Era Kontemporer." *Ijtihad: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 6, no. 2 (2012). <https://doi.org/10.21111/ijtihad.v6i2.5214>.
- Oetomo, R Goenawan. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 50, no. 2 (2020): 278–81. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2598>.
- Organization, International Labour. *Maternity and Menstrual Health at Work*. Geneva: International Labour Organization, 2021.
- . *Termination of Employment Digest*. Geneva: International Labour Organization, 2017. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635082/lang-en/index.htm.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- . *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2006.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- "Wawancara Dengan Vina Dan Tiara, Pekerja Perempuan PT Bara Energi Lestari," 2025.
- "Wawancara Dengan Yasir Zahri, Pihak Manajemen PT Bara Energi Lestari," 2025.
- Zahri, Yasir. "Wawancara Mengenai Mekanisme Pengajuan Cuti Haid Di PT Bara Energi Lestari," 2025.